

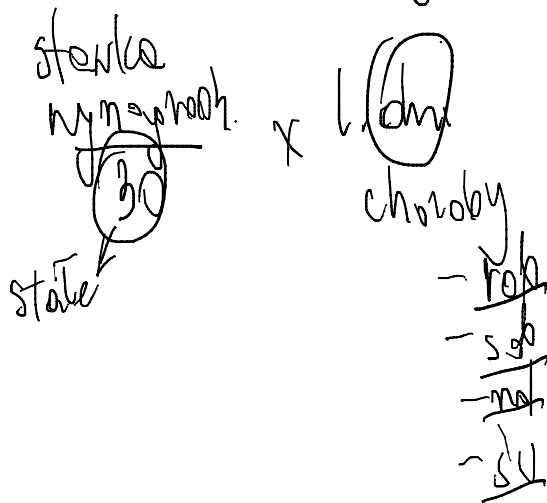
Urlop
- ZFSS 50 > osób (*) świadczenie

↓
"wzrosty pod góry" → UW

- świadczenie urlopowe 50 < osób (*) świadczenie

urlop bezpłatny

choroba, medyczny stop



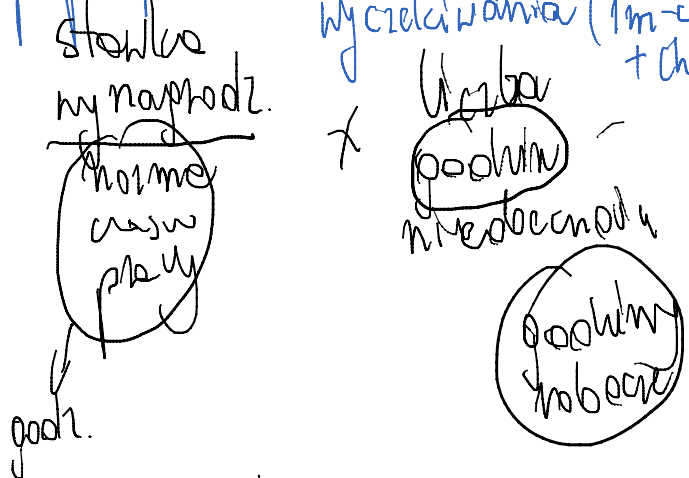
= pomniejszenie za choroby

stanke wynagrodzenia

- pomniejszenie za choroby

= wyn. ze wst. przeproszenia

Imię ! u. bezpłatny, NN u. N (-) propozycja i obrotu rozp. jak umotywy wyrażenia (1m-c rok + choroby)



= pomniejszenie za mikroorganizm

stanke wynagrodzenia

- pomniejszenie za mikroorganizm

= wyn. ze wst. przeproszenia

Normy pracy 2023

wtorek, 23 maja 2023
07:39

Miesiąc	Liczba godzin	Liczba dni	Liczba dni wolnych
Styczeń	168	21	10
Luty	160	20	8
Marzec	184	23	8
Kwiecień	152	19	11
Maj	168	21	10
Czerwiec	168	21	9
Lipiec	168	21	10
Sierpień	176	22	9
Wrzesień	168	21	9
Październik	176	22	9
Listopad	160	20	10
Grudzień	152	19	12
Łącznie	2000	250	115

*wliczono 1 dzień wolnego za święto w sobotę

STAKE

u. bezpłatny

16 godzin = 2 dni

20 godzin = 2 dni

→ redukcja systemu czasu pracy

5.000 godzin

$\frac{5.000}{168}$

= 29,76 u/godz

norma pracy

x 16 godz. nieobecnosci

~~u. bezpłatny~~

← 476,16 pomniejszenie ze nieobecności

$$5.000 - 476,16 = 4.523,84 \text{ brutto}$$

u. bezpłatny, NN (...), *urlop opiekuńczy*

Urlop opiekuńczy

Istotą i celem urlopu opiekuńczego ma być zapewnienie osobistej opieki lub wsparcia

- osobie będącej członkiem rodziny
- lub zamieszkującej w tym samym gospodarstwie domowym

która wymaga opieki lub wsparcia z poważnych względów medycznych.

Użyte w przepisie sformułowania są nieostre i niedoprecyzowane – nie wiadomo bowiem co oznaczają słowa: wsparcie i poważnych? Czy chodzi o pomoc w bieżących czynnościach dnia codziennego czy też może o inne okoliczności – np. wizyta u lekarza. Czym są też względy medyczne i kiedy są poważne.

Pracownikowi przysługuje 5 dni urlopu opiekuńczego w ciągu roku kalendarzowego. Urlopu udziela się w dni, które są dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy.

Czy urlop opiekuńczy jest częścią urlopu wypoczynkowego? Nie, urlop opiekuńczy nie jest częścią urlopu wypoczynkowego. Jednak co ważne, okres urlopu opiekuńczego wlicza się do okresu zatrudnienia, od którego zależą zależą uprawnienia pracownicze (np. odprawa, nagroda jubileuszowa).

Urlop opiekuńczy przysługuje na członka rodziny, którym w stosunku do pracownika w rozumieniu przepisów jest: syn, córka, matka, ojciec lub małżonek. Wydaje się, że definicja powinna być szersza i obejmować choćby macochę i ojczyma. Wprawdzie przez członka rodziny nie rozumie się partnera/partnerki – ale ustawodawca dopuszcza urlop opiekuńczy również na osobę zamieszkującą w tym samym gospodarstwie domowym.

Jeżeli więc tzw. konkubenci mieszkają razem i mają status prawników będą mogli skorzystać z urlopu opiekuńczego (każde z nich niezależnie).

Pracodawca zobowiązany jest udzielić urlopu opiekuńczego jeżeli tylko pracownik o niego zawniósł. Urlopu Urlopu opiekuńczego udziela się na wniosek pracownika. Wniosek może być złożony w postaci papierowej lub elektronicznej, w terminie nie krótszym niż 1 dzień przed rozpoczęciem korzystania z tego urlopu.

We wniosku o urlop opiekuńczy wskazuje się:

- imię i nazwisko osoby, która wymaga opieki lub wsparcia z poważnych względów medycznych;
- przyczynę konieczności zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia przez pracownika;
- oraz w przypadku członka rodziny – stopień pokrewieństwa z pracownikiem;
- lub w przypadku osoby niebędącej członkiem rodziny – adres zamieszkania tej osoby.

Czy podczas urlopu opiekuńczego pracodawca może rozwiązać z pracownikiem umowę? Nie. Pracownikowi, który korzysta z urlopu opiekuńczego przysługuje ochrona stosunku pracy. Pracodawca nie może rozwiązać umowy umowy (nawet za wypowiedzeniem). Co ważne, według nowych regulacji nie będzie tego mógł zrobić nawet kilka czy kilka czy kilkanaście dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu. Ponadto pracownik ma prawo powrotu na dotychczas zajmowane stanowisko po urlopie opiekuńczym.

Konieczność uregulowania urlopu opiekuńczego wynika z art. 6 w zw. z art. 3 lit. c dyrektywy 2019/1158, zgodnie z którym państwa członkowskie wprowadzają niezbędne środki w celu zapewnienia, aby każdy pracownik pracownik miał prawo do urlopu opiekuńczego w wymiarze pięciu dni roboczych w roku. Państwa członkowskie członkowskie mogą określić dodatkowe szczegóły dotyczące zakresu i warunków urlopu opiekuńczego, zgodnie z zgodnie z prawem krajowym lub praktyką. Skorzystanie z tego prawa może być uzależnione od odpowiedniego uzasadnienia, zgodnie z prawem krajowym lub praktyką. Państwa członkowskie mogą przyznawać urlop opiekuńczy opiekuńczy w oparciu o okres rozliczeniowy inny niż rok, na osobę potrzebującą opieki lub wsparcia, bądź na konkretny przypadek.

Motyw 27 dyrektywy 2019/1158 wskazuje, że aby zapewnić mężczyznom i kobietom pełniącym obowiązki opiekuńcze większe możliwości pozostania na rynku pracy, każdy pracownik powinien mieć prawo do urlopu opiekuńczego wynoszącego pięć dni roboczych w roku.

↓
выявление 20 урлф.

Art. 172 kp. + Rozp. unhojane

A horizontal number line with an arrow pointing to the right. There are four tick marks. The first three are labeled '4000' and the fourth is labeled '5000'. The '5000' is circled in green. Above the line, there are two vertical lines, one above the second '4000' and one above the '5000'.

- zasadnicze mieszkanie (nyskito)
- dodatek stałowy (*)
- 1- funkcyjny 500 → UU → 500
- premia regulaminowa stała

ZINTEPNE 1 MIESIČUNE

- asfaltowe, gólimowe, akademe
 - dodatki mocny (przebiegi i nie przebiegi)
 - modułowe i hynagrobne + dodatki 50%, 100%
 - ze skry miedzi
 - dodatki (..)
 - prenie regulaminowe 2mka
- WU
* 12m
3m-ce

WV
 $\downarrow$
 E
 $\downarrow$
 ---||---

$$2\text{MIENNE} > 1\text{MRSIAGA}$$

- provide regulatory information, knowledge, resources
- maintain a healthy dialogue with stakeholders > 1m.

① Wie wird Kohlenstoff in der Natur gebildet?

W podstawie
③ 12 m.e.
↓

Zasochmire

UW 16g.

$$\frac{5000}{168} \times 16g \text{ UW} = 476,16 \text{ pomijajac}$$

za UW

2 danejs
m ze
UW

$$\frac{5000}{168}$$

$$\times 16g \cdot \text{UW} = 476,16 \text{ nym. ze uwbp.}$$

$$5000 - 476,16 + 476,16 = 5000 \text{ brutto}$$

$\downarrow$ $\downarrow$
pomijaj nym.
 uwbp

2 stuchnikow stolych

$$5000 \rightarrow \text{UW} \rightarrow 5000$$

Świadczenia wymienione w § 6 rozporządzenia urlopowego, czyli:

WYPŁACENIA ZPODSI

- jednorazowych lub nieperiodycznych wypłatach za spełnienie określonego zadania bądź za określone osiągnięcie. *premie umowne*
- wynagrodzeniach za czas gotowości do pracy oraz za czas niezawinionego przestoju,
- gratyfikacjach (nagrodach) jubileuszowych, *co 5 lat*
- wynagrodzeniach za czas urlopu wypoczynkowego, a także za czas innej usprawiedliwionej nieobecności nieobecności *← UW*
- ekwiwalentach pieniężnych za urlop wypoczynkowy,
- dodatkowych wynagrodzeniach radców prawnych z tytułu zastępstwa sądowego,
- kwocie wyrównania do wynagrodzenia za pracę do wysokości minimalnego wynagrodzenia,
- wynagrodzeniach za czas niezdolności do pracy wskutek chorób lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną, *WGH (14,33)*
- nagrodach z zakładowego funduszu nagród, dodatkowego wynagrodzenia rocznego, należności przysługujących z tytułu udziału w zysku lub w nadwyżce bilansowej,
- odprawach emerytalnych lub rentowych albo innych odpraw pieniężnych,
- wynagrodzeniach i odszkodowaniach przysługujących w razie rozwiązania stosunku pracy.

! Katalóg zamknięty

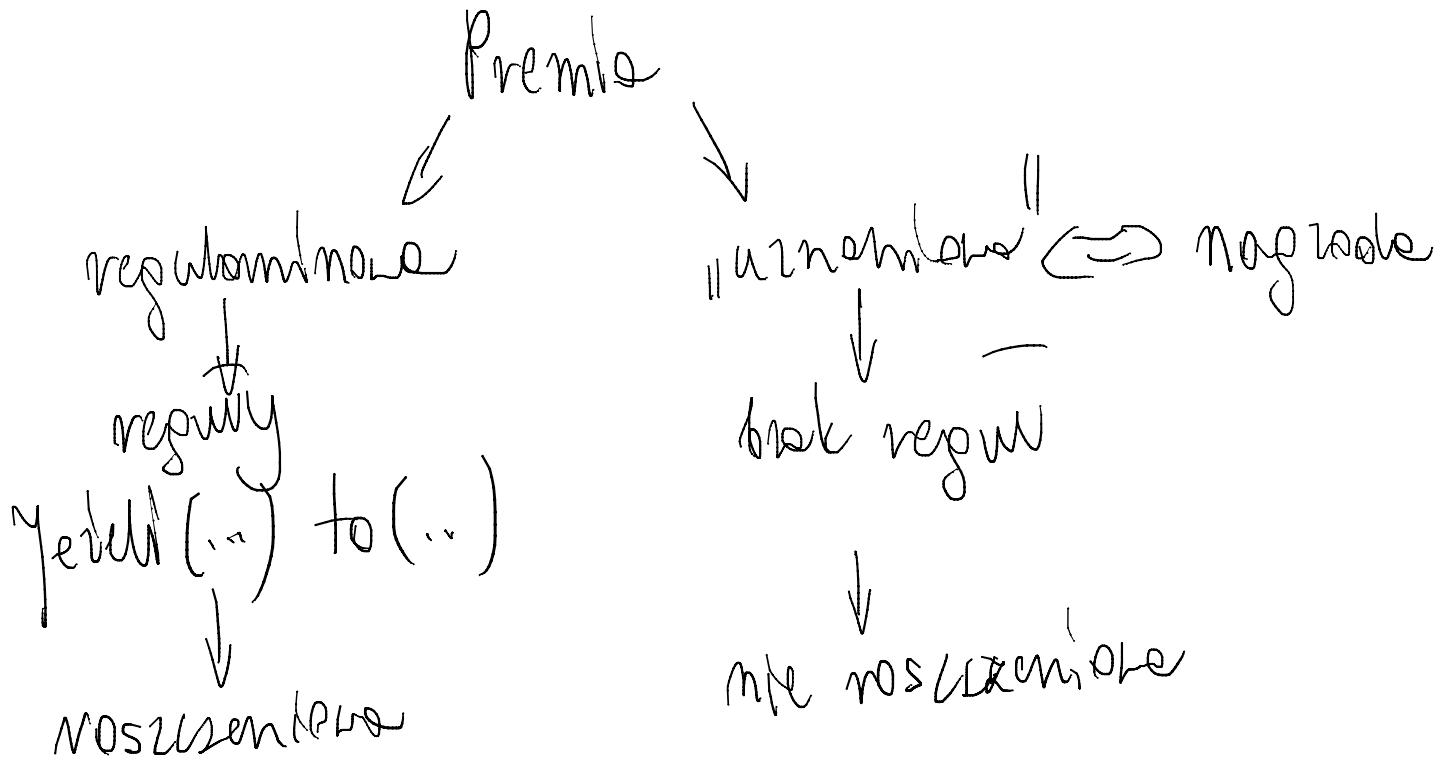
an. 1. 2023
3.490,-

zas. 2000
wyn. do minimalny
1.490 zł

nie jest słu.
zmiany m.

• premie
1.490 zł

dochód
1200 zł



jednorazowych lub nieperiodycznych wypłatach za
spełnienie określonego zadania bądź za
określone osiągnięcie,

↓
charakter wypłaty

specyf. regulam.

V 500

VI 500

VII 500

VIII 500

IX 500

1-15 JN

premia || uznaniowa ||
III 400

IV 400

V 400

VI 0- UW 200m

VIII 500
IX 600 1-15 JW

Ant. 1726p.

WU

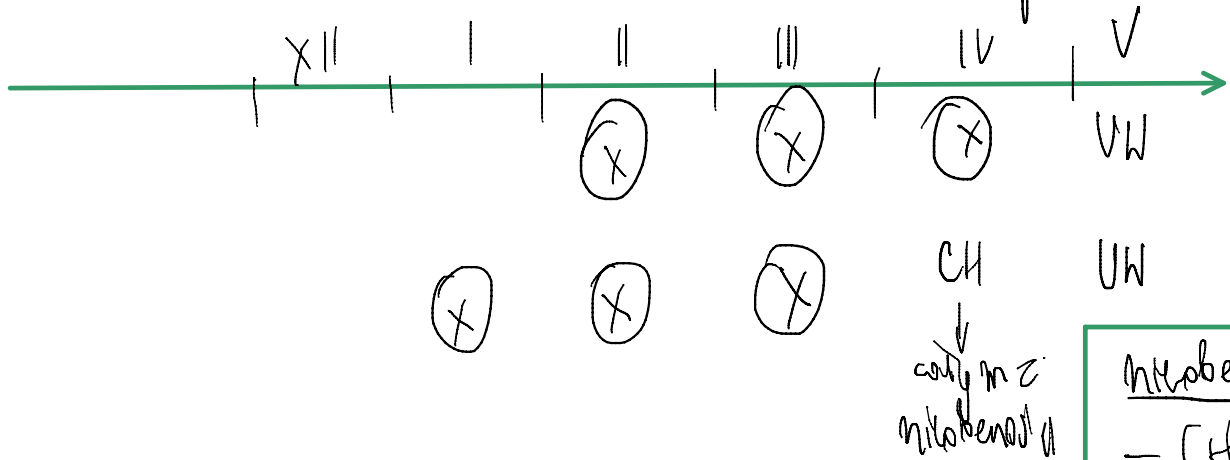
VI 0- UW 200m

Ant. 1726p.

WU

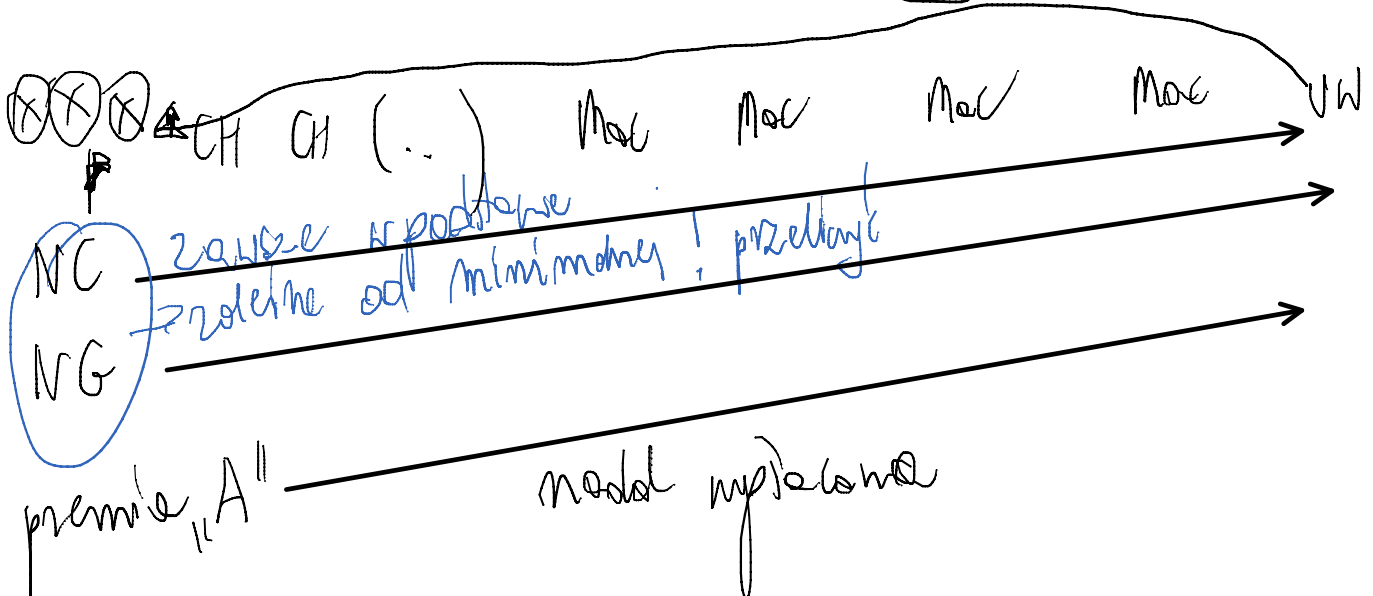
cykliczne

2 minime 1m-ane wypracow!



niobemostu:

- CH
- Opiekca L4
- U. beryt.
- U. maczad
- U. mypowym
- U. obelk
- Op. 188
- (+) NG



premię  nie bieremy do podstawy
zlikwidowane

termin wypłaty IX

IX 10 dni UW = 80g.
zasadnicze 5000,-
premie IX 300,-
? stratny

③ IX UW wypłacone (W!)
VIII 150z
VII 200z
VI 250z
Σ 600z
PODSTAWA

godzin przetwarzane foldyżenie
2A! VIII 176g.
2A! VII 160g.
2A! VI 152g.
Σ 488g
DZIELNIK

1,23z
STAWKA
2A 1 GODZ.
ZMIENNE

$$1,23z \times 80g, \text{ wkłosa} = 98,40z$$

(WU)

Wynik IX

$$5.000 + 300z + 98,40z =$$

zas. premie WU
IX

VIII VN 9 dm³ = 72g. przesunęły termin
zasadnicze 4.000,- p. 100% u

(3) ↓

VIII VN	Zas. stole
(N!) VII	3.200
(N!) VI	3.100
(N!) V	3.000

AKORD	PREMI	GODZINY
1.468	865	(2A!) VI 152g.
1.268	768	(2A) V 168g.
1.388	0,-	(2A) IV 168g.

$$\frac{\sum 5.758,00 \text{ zł}}{\text{PODSTAWA}} \div \frac{\sum 488 \text{ g.}}{\text{DZIELNIK}}$$

$$= 11,80 \text{ zł/godz.}$$

$$11,80 \text{ zł} \times 72 \text{ g} = 849,60 \text{ (WU)}$$

WYN 2A VIII N! IX

$$\begin{array}{ccccccc}
 4.000,- & + & \text{akord} & + & \text{premie} & + & 849,60 = \\
 \downarrow & & \downarrow & & & & \downarrow \\
 \text{zas} & & \text{wyprawy} & & & & \text{WU}
 \end{array}$$

1/1 od 31. VIII 4.000 zas.

1/1 od 1. IX 5.000 zas.

VN IX 5 dm = 40g,

+10NG ↓	168g. VIII	900	$\frac{4.000}{160} \times 10g = 250,00$ $\frac{5.000}{160} \times 10g = 312,50$	$\frac{4.000}{160} \times 50\% \times 10g = 125,00$ $\frac{5.000}{160} \times 50\% \times 10g = 156,25$
	160g. VII	NG 50% 10g.		
	152g. VI	900		
480g.				

+ 10NG

490 faktycznie przepłacone

$$468,80 \text{ zł! } 490 \text{ g} = 0,96 \text{ zł} \text{ za 1 gask. młyny}$$

$$0,96 \text{ zł} \times 40 \text{ g} = 38,40 \text{ zł}$$

$$\begin{array}{r} 5000 \text{ zas} \\ + 38,40 \text{ zł} \\ \hline 5.038,40 \end{array}$$

2022

VIII

1/4 etatu 900 m zasadniczo

(1.1X)

1/1 etatu 3.800 m +1-

(X1) 3 dm VIII

Ng 10g + (168g)

X

(339,30 m)

Ng 6g + (176g)

IX

(194,34 m)

Ng 8g + (44g)

VIII

245,44 m

$$\frac{900 \text{ m}}{1/4 \text{ etatu}} \times 8 = 16360$$

$$\frac{900 \text{ m}}{1/4 \text{ etatu}} \times 50\% \times 8 = 8184$$

(1140 m)

$$\frac{3.800}{176} \times 8 = 172,72$$

$$\frac{3.800}{176} \times 50\% \times 8 = 86,40$$

24 + 388
falgone

Σ 412g

prekone
(259,12)

dnok zapinik 1/1
w rozporozkaniu

Σ 792,76

Wersja I

$$792,76 : 412 = 1,92 \text{ za 1 godz. UV}$$

$$1,92 \times 24g = 46,08$$

Wersja II

10 + 168 1/1

6 + 176 1/1

8 + 176 1/1

24 + 520

$$792,76 : 544g = 1,46 \text{ za 1 godz. UV}$$

$$1,46 \times 24g = 35,04$$

Σ 544g

Platne kodeksowe zwolnienia od pracy

Pracodawca jest obowiązany zwolnić pracownika od pracy, jeżeli obowiązek taki wynika z Kodeksu pracy, z przepisów wykonawczych do Kodeksu pracy albo z innych przepisów prawa. Dużo zwolnień od pracy przewidzianych w Kodeksie pracy ma charakter odpłatny. Zaliczają się do nich:

- zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia (art. 36² K.p.),
- zwolnienie na poszukiwanie pracy (art. 37 § 1 K.p.),
- zwolnienie z całości lub z części dnia pracy, na czas niezbędny, by punktualnie przybyć na obowiązkowe zajęcia oraz na czas ich trwania (art. 103¹ § 2 K.p.),
- zwolnienie pracownicy w ciąży lub karmiącej dziecko piersią z obowiązku świadczenia pracy (art. 179 § 5 K.p.),
- zwolnienie ciężarnej pracownicy na zalecone jej przez lekarza badania lekarskie przeprowadzane w związku z ciążą, jeżeli nie mogą być wykonane poza godzinami pracy (art. 185 § 2 K.p.),
- zwolnienie w wymiarze 16 godzin albo 2 dni w ciągu roku kalendarzowego w celu opieki nad dzieckiem do lat 14 (art. 188 § 1 K.p.),
- zwolnienie młodocianego na czas potrzebny do wzięcia udziału w zajęciach szkoleniowych (art. 198 K.p.),
- zwolnienie w celu przeprowadzenia badań profilaktycznych (art. 229 § 3 K.p.).

Do kodeksowych zwolnień od pracy należy także zwolnienie w celu załatwienia spraw prywatnych, wynikające z art. 151 § 2¹ K.p. (jego udzielenie zależy od woli pracodawcy). Przy czym, gdy pracownik odpracuje takie zwolnienie, to ma wtedy prawo do wynagrodzenia za pracę. Natomiast w przypadku, gdy z różnych powodów nie zdoła tego zrobić, będzie miał prawo do wynagrodzenia tylko wtedy, gdy przewidują tak postanowienia przepisów zakładowych lub umowy o pracę.

Art 36 kp. V VI VII VIII
roz. umowy rok. umowy 31.VIII

5000 5000 5000,-
5,2115 5,2115 5,2115
+UV +UV +UV

Art. 36¹ kp. V VI VII VIII
roz. umowy rok. umowy 30.VI Podlega ekskludatu

5000,- + odszkodowanie VII/VIII
5,2115 VS

+VN

VII

prosimy tylko przesłuchać

Pozakodeksowe zwolnienia od pracy

Powołane wcześniej rozporządzenie przewiduje także inne zwolnienia od pracy. Przy czym nie za wszystkie pracownicy zachowują prawo do wynagrodzenia. Zwolnienia wskazane w wymienionym rozporządzeniu w podziale na odpłatne i nieopłatne, z wyłączeniem wskazanych wcześniej zwolnień okolicznościowych.

Zwolnienia od pracy wynikają również z innych przepisów odrębnych. Zwolnieniem Zwolnieniem (odpłatnym), z którego często korzystają pracownicy o znacznym lub lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności, jest zwolnienie udzielone w celu: w celu:

- uczestnictwa w turnusie rehabilitacyjnym albo
- wykonania badań specjalistycznych, zabiegów leczniczych lub usprawniających, usprawniających, a także uzyskania zaopatrzenia ortopedycznego lub jego naprawy, naprawy, jeżeli czynności te nie mogą być wykonane poza godzinami pracy.

Zwolnienie to uregulowano w art. 20 ust. 1 ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz. U. z 2019 r. poz. 1172 z 2019 r. poz. 1172 ze zm.).

Nie jest to jedyne zwolnienie od pracy określone w innej ustawie niż Kodeks pracy. Także przykładowo ustawa o związkach zawodowych przewiduje w określonych sytuacjach płatne zwolnienie od pracy dla członka związku.

Obliczanie wynagrodzenia

Odpłatne zwolnienia od pracy przewidują zachowanie przez pracownika prawa do wynagrodzenia. Zasady ustalania w takiej sytuacji wynagrodzenia za pracę wskazują przepisy rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy (Dz. U. z 2017 r. poz. 927). Z § 5 wymienionego rozporządzenia wynika, że przy ustalaniu wynagrodzenia za czas zwolnienia od pracy oraz za czas niewykonywania pracy, gdy przepisy przewidują zachowanie przez pracownika prawa do wynagrodzenia, stosuje się zasady obowiązujące przy ustalaniu wynagrodzenia za urlop. Przy czym składniki wynagrodzenia ustalone w wysokości przeciętnej oblicza się z miesiąca, z miesiąca, w którym przypadło zwolnienie od pracy lub okres niewykonywania pracy.

Inne zasady przewidziano przy ustalaniu wynagrodzenia za okres:

- zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia wypowiedzenia (art. 36² K.p.),
- zwolnienia pracownicy w ciąży lub karmiącej dziecko piersią z obowiązku świadczenia pracy (art. 179 § 5 K.p.).

W tych dwóch przypadkach stosuje się zasady obowiązujące przy ustalaniu wynagrodzenia za urlop. Określone one zostały w rozporządzeniu Ministra Pracy Pracy i Polityki Socjalnej w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz. U. z 1997 r. nr 2, poz. 14 ze zm.). Zatem składniki określone w stawce miesięcznej w stałej wysokości uwzględnia się w wysokości należnej pracownikowi w miesiącu wykorzystywania urlopu (tu: zwolnienia). Z kolei składniki przysługujące za okresy nie dłuższe niż jeden miesiąc, miesiąc, z wyjątkiem stałych miesięcznych, przyjmuje się w łącznej wysokości wypłaconej pracownikowi w okresie 3, a przy znacznych wahanach wysokości tych tych składników, w okresie 12 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc, miesiąc, w którym wykorzystywano urlop (tu: zwolnienie).

Zwolnienia okolicznościowe

W czasie zatrudnienia pracownika mogą mieć miejsce różne zdarzenia rodzinne, takie jak ślub, urodzenie dziecka, a także zgony najbliższych członków rodziny. Z tego tytułu ustawodawca przewidział zwolnienia od pracy, które wskazane zostały w § 15 rozporządzenia Ministra Pracy Pracy i Polityki Socjalnej w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy (Dz. U. z 2014 r. poz. 1632). Za czas tych zwolnień pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia.

Okoliczności		Wymiar zwolnienia
ślub	pracownika	2 dni
	dziecka pracownika	1 dzień
narodziny	dziecka pracownika	2 dni
zgon i pogrzeb	małżonka, dziecka, matki, ojca, macochy, ojczyma pracownika	2 dni
	brata, siostry, dziadka, babki, teścia, teściowej oraz innej osoby pozostającej na utrzymaniu lub pod bezpośrednią opieką pracownika	1 dzień

Zwolnienia od pracy wynikające z rozporządzenia w sprawie usprawiedliwiania nieobecności z zachowaniem prawa do wynagrodzenia
uczestnictwo w posiedzeniu komisji pojednawczej w charakterze członka tej komisji (§ 8 rozporządzenia rozporządzenia i art. 257 K.p.)
uczestnictwo w posiedzeniu komisji pojednawczej w charakterze strony lub świadka w postępowaniu pojednawczym (§ 8 rozporządzenia)
przeprowadzenie obowiązkowych badań lekarskich i szczepień ochronnych przewidzianych przepisami o zwalczaniu chorób zakaźnych, gruźlicy oraz chorób wenerycznych (§ 9 rozporządzenia)
uczestnictwo członka GOPR w akcji ratowniczej i w wypoczynku po niej (§ 11 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia)
uczestnictwo członka ratowniczej Morskiej Służby Poszukiwania i Ratownictwa "Służba SAR" w akcji ratowniczej oraz udział w szkoleniach (§ 11 ust. 1 pkt 2b rozporządzenia)
wypoczynek członka SAR po zakończeniu akcji ratowniczej (§ 11 ust. 1 pkt 2b rozporządzenia)
oddanie krwi przez krwiodawcę (§ 12 rozporządzenia)
przeprowadzenie przez krwiodawcę zaleconych przez stację krwiodawstwa okresowych badań lekarskich, jeżeli nie mogą one być wykonane w czasie wolnym od pracy (§ 12 rozporządzenia)
bez zachowania prawa do wynagrodzenia
stawiennictwo na wezwanie organu właściwego w zakresie powszechnego obowiązku obrony (§ 5 rozporządzenia)
stawiennictwo na wezwanie organu administracji rządowej lub samorządu terytorialnego, sądu, prokuratury, policji albo organu prowadzącego postępowanie w sprawach o wykroczenia (§ 6 rozporządzenia)
wykonywanie czynności biegłego w postępowaniu administracyjnym, karnym przygotowawczym, sądowym lub przed kolegium do spraw wykroczeń (§ 7 rozporządzenia)
stawiennictwo na wezwanie Najwyższej Izby Kontroli w charakterze świadka lub specjalisty (§ 10 rozporządzenia)
uczestnictwo członka Ochotniczej Straży Pożarnej (OSP) w działaniach ratowniczych (§ 11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia)
wypoczynek członka OSP po zakończeniu działań ratowniczych (§ 11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia)
uczestnictwo członka OSP w szkoleniu pożarniczym (§ 11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia)
udział doraźnego członka Państwowej Komisji Badania Wypadków Kolejowych, ujętego na liście ministra właściwego do spraw transportu w postępowaniu (§ 11 ust. 1 pkt 2a rozporządzenia)
przeprowadzenie zajęć dydaktycznych w szkole zawodowej, w szkole wyższej, w placówce naukowej albo w jednostce badawczo-rozwojowej, a także szkolenia na kursie zawodowym (§ 13 rozporządzenia)
udział członka działającej u pracodawcy rady nadzorczej w posiedzeniach tej rady (§ 14 rozporządzenia rozporządzenia)

Układarn. Art. 188 (...)

$$1 \text{ pktm} = 8g.$$

IX zasadnicze 5.000 normy pracy 176g.

IX premie 300 zł

IX NG 100 zł 3g.

termin wypłaty nie ma znaczenia

STAŁE: 5.000,- bieżącego miesiąca

ZMIENNE: bieżącego miesiąca

$$\underset{\text{premie}}{300,00} + \underset{\text{NG}}{100,00} = 400 \text{ zł}$$

podstawa

Dzielnik

$$176g. \text{ normy} \quad \left(\begin{array}{c} - 8g \\ \text{WO} \end{array} \right) \quad \left(\begin{array}{c} + 3g \\ \text{NG} \end{array} \right) = 171g.$$

foltyenne przeprowonych

$$400 : 171 = 2,34 \times 8g \text{ WO} = 18,72 \text{ WO}$$

$$\underset{\text{zes}}{5.000} + \underset{\text{premie}}{300} + \underset{\text{NG}}{100} + 18,72$$

Zwolnienie z powodu siły wyższej

Pracownikowi przysługuje zwolnienie od pracy z powodu działania siły wyższej w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych

chorobą lub wypadkiem, Zwolnienie z powodu działania siły wyższej to nowe uprawnienie, jakie przyznaje pracownikom

nowelizacja Kodeksu pracy uchwalona przez Sejm 8 lutego 2023 r. Wdraża ona dwie unijne dyrektywy: dotyczącą work-life

balance oraz tzw. rodzicielską.

Uprawnienie do zwolnienia od pracy z powodu działania siły wyższej przysługuje pracownikom, to jest osobom zatrudnionym na podstawie:

- umowy o pracę,
- powołania,
- wyboru,
- mianowania lub
- spółdzielczej umowy o pracę.

Osobom zatrudnionym na podstawie umów cywilnoprawnych (np. umowa zlecenia, umowa o dzieło, umowa o świadczenie usług)

zwolnienie od pracy z powodu siły wyższej nie przysługuje.

Zwolnienie od pracy przysługuje pracownikowi w przypadku, gdy łącznie spełnione są następujące warunki:

- powodem zwolnienia jest działanie siły wyższej,
- siła wyższa dotyczy pilnych spraw rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem,
- niezbędna jest natychmiastowa obecność pracownika.

Co to jest siła wyższa? Siła wyższa nie ma ustawowej definicji. Mimo to posługuje się tym pojęciem szereg aktów prawnych, np.

kilka przepisów Kodeksu cywilnego odwołuje się do siły wyższej jako przyczyny ograniczenia bądź wyłączenia

odpowiedzialności za zobowiązania. Po wejściu w życie nowelizacji „siła wyższa” pojawi się także w Kodeksie pracy.

W doktrynie siła wyższa rozumiana jest jako zjawisko:

- o charakterze nadzwyczajnym,
- któremu nie można zapobiec normalnymi środkami oraz
- za które osoba zobowiązana (np. pracownik) nie podnosi odpowiedzialności.

Orzecznictwo sądów zwraca uwagę na trzy kryteria:

- zdarzenie musi mieć charakter zewnętrzny – ma swoje źródło poza działalnością poszczególnych podmiotów stosunku prawnego,
- zdarzenie ma być niemożliwe do przewidzenia – jego przewidzenie nie jest możliwe w świetle obiektywnej oceny sytuacji,
- za siłę wyższą można uznać jedynie zdarzenie niemożliwe do zapobieżenia – przy uwzględnieniu następstw, jakie niesie za sobą dane zdarzenie oraz możliwości jego zapobieżenia przy zastosowaniu współcześnie znanych możliwości.

W ciągu roku kalendarzowego pracownikowi przysługuje zwolnienie od pracy z powodu działania siły wyższej w wymiarze 2 dni

albo 16 godzin.

Zwolnienie od pracy udzielane w wymiarze godzinowym dla pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy ustala

się proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy tego pracownika. Niepełną godzinę zwolnienia od pracy zaokrągla się w górę do

pełnej godziny.

Analogicznie ustala się czas zwolnienia dla pracownika, którego dobową normę czasu pracy, wynikającą z odrębnych przepisów, jest niższa niż 8 godzin.

W okresie zwolnienia od pracy z powodu działania siły wyższej pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia w wysokości połowy wynagrodzenia.

Stosownie do art. 148¹ Kodeksu pracy, za czas omawianego zwolnienia od pracy przysługuje należność w wysokości połowy wynagrodzenia. Przywołany przepis nie precyzuje jednak w jaki sposób kalkulować owo wynagrodzenie. W związku z tym, należy odnieść się do § 5 ust. 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy. W myśl tej regulacji, przy ustalaniu wynagrodzenia za czas zwolnienia od pracy oraz za czas niewykonywania pracy, gdy przepisy przewidują zachowanie przez pracownika prawa do wynagrodzenia, stosuje się zasady obowiązujące przy ustalaniu wynagrodzenia za urlop, z tym że składniki wynagrodzenia ustalone w wysokości przeciętnej oblicza się z miesiąca, w którym przypadło zwolnienie od pracy lub okres niewykonywania pracy.

A zatem, aby obliczyć należne wynagrodzenie za zwolnienie od pracy z powodu siły wyższej należy:

- ustalić, jakie składniki płacy powinny wejść do podstawy wynagrodzenia za zwolnienie od pracy, uwzględniając w niej stałe i zmienne elementy pensji przysługujące pracownikowi w miesiącu, w którym korzystał on z czasu wolnego (pamiętając, że do podstawy wyliczeń nie wchodzi m.in. następujące składniki: wynagrodzenie za czas urlopu wypoczynkowego, jednorazowe lub nieperiodyczne wypłaty za spełnienie określonego zadania bądź za określone osiągnięcie, premie uznaniowe gdy nie mają charakteru roszczeniowego, nagrody z zakładowego funduszu nagród, a także za czas innej usprawiedliwionej nieobecności w pracy, wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną, odprawy emerytalne lub rentowe albo inne odprawy pieniężne),
- obliczyć stawkę godzinową ze stałych elementów pensji, poprzez podzielenie ich kwoty przez nominalny czas pracy z miesiąca, w którym wystąpiła nieobecność w pracy,
- skalkulować stawkę godzinową ze zmiennych składników płacy, poprzez podzielenie ich sumy wypłaconej w miesiącu, w którym wystąpiła nieobecność w pracy, przez liczbę godzin faktycznie przepracowanych w tym miesiącu przez podwładnego,
- zsumować stałą i zmienną stawkę godzinową,
- wyznaczyć kwotę wynagrodzenia za zwolnienie od pracy, poprzez obliczenie połowy iloczynu ustalonego w drodze pomnożenia wyliczonej stawki godzinowej przez liczbę godzin, w czasie których pracownik korzystał ze zwolnienia od pracy.

Przykład

Pani Ania zatrudniona jest na pełny etat w podstawowym systemie czasu pracy (praca od pon. do pt. po 8 godzin). Zawniosowała o 2 dni wolnego na mocy art. 148¹ Kodeksu pracy mówiącego o zwolnieniu od pracy z powodu działania siły wyższej. W miesiącu, w którym nominalny czas pracy wynosił 168 godz., świadczyła pracę przepracowując 152 godz., co wynika z wyliczenia: 168 godz. – 16 godz. nieobecności.

Przysługuje jej stała pensja w wysokości **5000 zł brutto** oraz zmienna premia regulaminowa, która za przepracowany czas wyniosła **540 zł brutto**.

W opisanych okolicznościach wynagrodzenie za 16 godz. zwolnienia od pracy z powodu działania siły wyższej obliczone obliczone

zarówno ze stałych jak i zmiennych składników powinno zostać skalkulowane jak poniżej:

Wynagrodzenie za nieobecność ze **stałych** składników wynagrodzenia

5000 zł (suma składników stałych) : 168 godz. = 29,76 zł x 16 godz. nieobecności x 50% = **238,08 zł**

Wynagrodzenie za nieobecność ze **zmiennych** składników wynagrodzenia

540 zł (suma składników zmiennych) : 152 godz. = 3,55 zł

3,55 zł x 16 godz. nieobecności x 50% = **28,40 zł**

Wynagrodzenie za zwolnienie od pracy

238,08 zł (wyn. za nieobecność ze skl. stałych) + 28,40 zł (wyn. za nieobecność ze skl. zmiennych) = **266,48 zł**

Pomniejszenie za czas nieobecności z powodu działania siły wyższej

5000 zł (suma składników stałych) : 168 godz. = 29,76 zł x 16 godz. nieobecności = **476,16 zł**

O sposobie wykorzystania w danym roku kalendarzowym zwolnienia od pracy z powodu działania siły wyższej, decyduje

pracownik w pierwszym wniosku o udzielenie takiego zwolnienia złożonym w danym roku kalendarzowym.

Pracodawca jest obowiązany udzielić zwolnienia od pracy z powodu działania siły wyższej, na wniosek zgłoszony przez pracownika najpóźniej w dniu korzystania z tego zwolnienia.

Po zakończeniu zwolnienia od pracy z powodu działania siły wyższej pracodawca ma obowiązek dopuścić pracownika do pracy

na dotychczasowym stanowisku, a jeżeli nie jest to możliwe – na stanowisku równorzędnym z zajmowanym przed rozpoczęciem

tego zwolnienia na warunkach nie mniej korzystnych od tych, które obowiązywałyby, gdyby pracownik nie korzystał ze zwolnienia.

Zwolnienie od pracy z powodu działania siły wyższej, które nie zostało w całości lub części wykorzystane w danym roku kalendarzowym nie podlega przeniesieniu na kolejny rok, a co za tym idzie – przepada. Z nowym rokiem kalendarzowym liczba

godzin lub dni tego zwolnienia będzie dostępna do wykorzystania na nowo.

$$5000 - 476,16 + 266,48 + 540,00$$

1 Dłubnik $\rightarrow$ wyjątkowy

[365 dni roku kalendarzowego - (53 niedziele + 10 dni świąt + 52 dni wolne)]: 12¹ = 20,83. wyjątkowy

- na 3/4 etatu wynosi: $20,83 \times 3/4 = 15,62$
- na 1/2 etatu wynosi: $20,83 \times 1/2 = 10,42$
- na 1/3 etatu wynosi: $20,83 \times 1/3 = 6,94$
- na 1/4 etatu wynosi: $20,83 \times 1/4 = 5,21$

} proporcja etatu

2 Dłubnik $\rightarrow$ norma czasu pracy

prawnik 1/1 1/2 1/4 (...)

-1-

NS
($V_m, 2n$)

8g.

7g.

-1-

Med.

7³⁵g.

WYNAGRODZENIE URLOPOWE

- **Krok 1.** Podzielić podstawę wymiaru przez liczbę godzin, w czasie których pracownik świadczył pracę w okresie, z którego została ustalona ta podstawa,

$\div$ godz. przepracowane

- **Krok 2.** Pomnożyć tak ustalone wynagrodzenie za jedną godzinę pracy przez liczbę godzin, jakie pracownik przepracowałby w czasie urlopu w ramach normalnego czasu pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, gdyby w tym czasie nie korzystał z urlopu.

$\times$ l. godz. VN

EKWIWALENT ZA URLOP

Krok 1. Podzielić przez tzw. współczynnik ekwiwalentowy, ustalony proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy pracownika, obowiązującego w dniu nabycia prawa do ekwiwalentu

$\div$ współczynnik

Krok 2. Podzielić otrzymaną stawkę przez liczbę godzin odpowiadającą dobowej normie czasu pracy obowiązującej danego pracownika (8 lub 7 godzin),

$\div$ norma pracy

Krok 3. Pomnożyć obliczoną stawkę godzinową przez liczbę godzin niewykorzystanego urlopu.

$\times$ l. godz. nie wykorzystanego urlopu

31.12.2023 rok. umowy
współczynnik 2023

40g. ← 5 dni nie wykonywanie stałego urlopu

2 dni
za 2022

3 dni
za 2023

Zasadnicze 3.900

2023 współczynnik 20,83
2022 11- 20,92

PODSTAWA!

① STAWKA : 3.900

③ ZMIENNE 1m : 0,-

①2 ZMIENNE 21m : 0,-

Σ 3.900

÷ 20,83

→ 2 m-ce / rok
rok. umowy

+ 8

23,40 za 1 godz. nie wykonywanie
urlopu

x 40g.

936,00 brutto 5,2,15

3.900

+ 20,83

187,23 za dzień

x 5 dni

936,15

NET

Zasadowe 3.500,- 31.VIII zak. umowy

premie stała 300,-

3/4 dotu 1562 współczynnik 1/12083

20g, nie wykonywanie

Poolstawa!

STAKE: $3.500 + 300 = 3.800$

③ ZMIENNE 1m!

VII 800 + 200 = 1000,-

VI 0,- 0,- = 0,-

V 3.000 + 758 = 3.758,-

$\Sigma 4.758,00$ ③ = $\sim 1.586,00$

! gwarantujemy
wypłatę
nie dotu

⑦ dopłatę
dotu

⑫ ZMIENNE > 1m!

III nagroda wolna 3.500,-

$\Sigma 3.500$ ⑫ = $\sim 291,67$

Poolstawa: $3800_{\text{stała}} + 1.586,00_{1m} + 291,67_{>1m} = 5.677,67$

1 Dzieńnik współczynnik $\frac{3}{4} \div 1562$

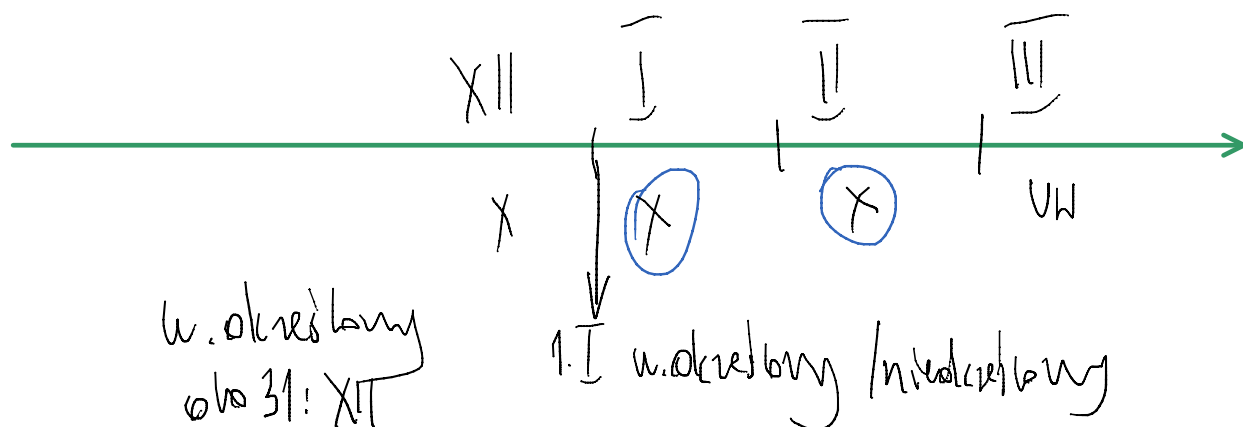
L. Dmwik	norma pracy	$\frac{3}{4}$	$\div 8 \text{ g.}$
Stawka			$= 45,44$
6. godz.	nie wyk. urlopu		$\times 20 \text{ g}$
Ekwiwale	za urlop		908,80 brutto

SW. pny
(..)

hykanytal urlop : 2023 bitycy rok
wymior

~~w tym wyłączone ekwiwale~~

Inf. do obywateli : KOMORNIK



Departament Prawa Pracy Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, w którym potwierdzono, że przeniesienie urlopu wypoczynkowego z poprzedniej umowy o pracę na podstawie art. 171 § 3 Kodeksu pracy nie jest równoznaczne z przeniesieniem zmiennych, miesięcznych składników wynagrodzenia, wypłacanych pracownikowi w oparciu o poprzednią umowę o pracę, która już się zakończyła.

Art. 171. § 1. W przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny.

§ 2.

§ 3. Pracodawca nie ma obowiązku wypłacenia ekwiwalentu pieniężnego, o którym mowa w § 1, w przypadku gdy strony postanowią o wykorzystaniu urlopu w czasie pozostawania pracownika w stosunku pracy na podstawie kolejnej umowy o pracę zawartej z tym samym pracodawcą bezpośrednio po rozwiązaniu lub wygaśnięciu poprzedniej umowy o pracę z tym pracodawcą.

zasadnicze 4.500,-
premię regulaminową zmniejsz

31.VII.2023 zakończenie umowy o pracę
5 dni nie wykonywanego VT

21/10 dni	V	150 zł
19/19	IV	200 zł
23/23	III	300 zł
63 dni przepracował		<u>650 zł</u>

① STAKE! 4.500,-

③ ZMIENIE 1m 650 zł

① ? 787,50

↓ dopłacone

DOPŁATY

$$650 : 52 = 1250 \text{ zł /dzień}$$

$$1250 \times 63 = 78750 \text{ zł nie dopłacone}$$

$$787,50 : 3 = 262,50 \text{ zł}$$

(12) 2m₁ + 2m₂ > 1m₃ ! 0,00

Poolstene 4,500 + 262,50 + 0 = 4,762,50
 1m₁ 1m₂ 1m₃

odprawy
 i odprawy

1 Dzielik 2083

2. Dzielik 8

Stawka 28,50

2 pool. waga 109.

ekwiwale 1,163,20

31. XII. 2022

zakończona

umowa

↓
wyphata ekwiwalentu

31. XII. 2022

20,92 wspólnie

31. XII. 2022

zakończona

umowa

↓

wyphata ekwiwalentu

5. I. 2023

20,92

Rekompensata od organu

Za część zwolnień od pracy, za które pracownik nie zachowuje prawa do wynagrodzenia, ma on prawo do rekompensaty utraconych zarobków. W takim przypadku na podstawie zaświadczenia wydanego przez pracodawcę, określającego wysokość utraconego wynagrodzenia za czas zwolnienia, organ właściwy wypłaca rekompensatę pieniężną z tego tytułu. Rekompensata wypłacana jest w wysokości i na warunkach przewidzianych w odrębnych przepisach, chyba że obowiązujące u danego pracodawcy przepisy prawa pracy przewidują zachowanie przez pracownika prawa do wynagrodzenia za czas zwolnienia.

Rekompensata przysługuje pracownikowi wezwanemu m.in.:

- do osobistego stawienia się przed organem właściwym w zakresie powszechnego obowiązku obrony,
- do stawienia się na wezwanie organu administracji rządowej lub samorządu terytorialnego, sądu, prokuratury, policji albo organu prowadzącego postępowanie w sprawach o wykroczenia,
- wezwanego w charakterze świadka w postępowaniu kontrolnym prowadzonym przez Najwyższą Izbę Kontroli i pracownika powołanego do udziału w tym postępowaniu w charakterze specjalisty.

przewołanie → usprawiedliwienie
nie płatne

instytucja → rekompensata

→ podst. ekwiwalenta
(stałe $1m_1 > 1mc$)

→ podst. WU
(stałe $2m_1 > 1mc$)